



Bericht zum Public Corporate Governance Kodex

9. Sitzung des Aufsichtsrates, TOP 5

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
1. Berichtsgegenstand.....	3
2. Entsprechenserklärung der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats	3
3. Abweichungen von den Regelungen und Empfehlungen des PCGK	4
3.1. Offenlegung der Vergütungen der Geschäftsführung.....	4
3.2. Variable Vergütung der Geschäftsführung	4
4. Pflichtangaben aus den Vorgaben des PCGK zur Transparenz	5
4.1. Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats	5
4.2. Entwicklung des Anteils an Frauen in Führungspositionen in der Geschäftsführung, den beiden Führungsebenen darunter und im Aufsichtsrat	5
4.3. Maßnahmen im Sinne der Abschnitte 5.5.1.- 5.5.3. und Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens	6

1. Berichtsgegenstand

Der Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) richtet sich an privatrechtlich organisierte Unternehmen, an denen der Bund mehrheitlich beteiligt ist. Der Kodex verfolgt das Ziel, Erwartungen des Bundes an die Unternehmensführung zu konkretisieren und die Unternehmensführung und -überwachung transparent zu gestalten.

Die ALDB GmbH befindet sich seit dem 1. Januar 2019 als Tochtergesellschaft der BDBOS in vollständigem Bundeseigentum. Die Empfehlungen des PCGK finden ständig Berücksichtigung bei der Führung des Unternehmens. Der Gesellschaftsvertrag und die Geschäftsordnung für die Geschäftsführung basieren auf dem PCGK.

Mit diesem Bericht kommen Aufsichtsrat und Geschäftsführung den Empfehlungen aus Ziffer 7.1 S. 1 PCGK nach, jährlich in einem Corporate Governance-Bericht zu erklären, dass den Empfehlungen des PCGK entsprochen wurde und wird sowie etwaige Abweichungen zu begründen. Dieser Bericht ist nach Beschlussfassung durch die Geschäftsführung der ALDB GmbH und den Präsidenten der BDBOS im Auftrag des Aufsichtsrats zu unterzeichnen.

Für das Jahr 2022 erfolgt die Berichterstattung auf Basis des PCGK in der Fassung vom 16. September 2020. Für das Jahr 2023 wird die Berichterstattung ebenfalls auf dieser Basis erfolgen.

2. Entsprechenserklärung der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats

Geschäftsführung und Aufsichtsrat erklären, dass den Regelungen und Empfehlungen des PCGK mit Ausnahme der unter Ziffer 3 dargestellten Abweichungen in der ALDB GmbH entsprochen wurde und wird.

3. Abweichungen von den Regelungen und Empfehlungen des PCGK

3.1. Offenlegung der Vergütungen der Geschäftsführung

Von der Offenlegung der Vergütungen der Geschäftsführung wird aufgrund der arbeitsvertraglichen Rechtslage abgesehen. Geschäftsführung und Aufsichtsrat bestätigen, dass die Vergütung der Geschäftsführer im wirtschaftlichen Vergleich angemessen ist; dies gilt insbesondere im Vergleich mit den Vergütungen für Geschäftsführer anderer bundeseigener Gesellschaften.

3.2. Variable Vergütung der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung erhält neben der fixen Vergütung eine variable Vergütung, deren Höhe sich an einem Prozentsatz des Fixums und der Zielerreichung anhand im Voraus festgelegter Kriterien bemisst. Die herangezogenen Kriterien fokussieren auf die operative Leistungserbringung, die Wirtschaftsplanungstreue und Sonderaufgaben der Gesellschaft und zielen damit auf operative und finanzielle Stabilität und die zukünftige Entwicklung der Gesellschaft. Abhängig von der individuellen Zielerreichung innerhalb der festgelegten Kriterien kann die leistungsabhängige Vergütung reduziert werden und / oder entfallen.

Die Vereinbarung der erfolgsabhängigen Vergütung folgt den individuellen arbeitsvertraglichen Regelungen. Angesichts der Bedeutung der Aufgaben der ALDB GmbH und der damit einhergehenden Verantwortung der Geschäftsführung erachtet der Aufsichtsrat die Vereinbarung einer teilweise variablen Vergütung als dem Grund und der Höhe nach gerechtfertigt und angemessen.

Auf Basis der entsprechenden Vereinbarung zwischen der Gesellschafterin und der Geschäftsführung definieren die Gesellschafterin und die Geschäftsführung zu Beginn des Geschäftsjahres die zu erreichenden Ziele mit entsprechender Bewertungsmatrix und bewerten zu Beginn des folgenden Geschäftsjahres die jeweilige Zielerreichung. Die Erreichung der festgelegten Ziele ist unterjährig und zum Jahresabschluss ständiger Bestandteil der Berichterstattung der Geschäftsführung an den Aufsichtsrat, unter anderem in der regelmäßigen Berichterstattung zur Einhaltung der Service Level. Eine Auszahlung erfolgt erst nach Abschluss des jeweiligen Bemessungszeitraums und nach Festlegung und Bestätigung der Zielerreichung durch die Gesellschafterin.

Für das Jahr 2022 wurden die Ziele für die Geschäftsführung und die damit zusammenhängende erfolgsabhängige Vergütung zwischen dem Aufsichtsrat und der Geschäftsführung zum Jahresende 2021 vereinbart. Die Vereinbarung entspricht den in der „Handreichung für Zielvereinbarungen mit Geschäftsleitungen in Bundesunternehmen (Stand: Mai 2020)“ (nachfolgend „**Handreichung**“) niedergelegten Regelungen mit der Abweichung, dass die für die Geschäftsführung vereinbarte erfolgsabhängige Vergütung in Kontinuität der bestehenden Arbeitsverträge einen Prozentsatz von 20 % (statt 30 %) vorsieht.

4. Pflichtangaben aus den Vorgaben des PCGK zur Transparenz

4.1. Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats

Von der Offenlegung der Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsführung wird aufgrund der arbeitsvertraglichen Rechtslage abgesehen.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat.

4.2. Entwicklung des Anteils an Frauen in Führungspositionen in der Geschäftsführung, den beiden Führungsebenen darunter und im Aufsichtsrat

Derzeit hat die Gesellschaft zwei männliche Geschäftsführer. Die beiden Führungsebenen darunter bestehen aus 32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, davon 6 Frauen. Dabei sind in der ersten Ebene unter der Geschäftsführung 2 Frauen (22,2 %) und in der zweiten Ebene 4 Frauen (17,4 %) vertreten. Insgesamt ergibt sich daraus ein Anteil von Frauen in Führungspositionen in den ersten beiden Ebenen unter der Geschäftsführung von 18,75 %. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen hat abgenommen.

Der Anteil von Frauen im Unternehmen beläuft sich sowohl zum Stichtag 31.12.2022 als auch zum Stichtag 31.03.2023 auf 19,4 %.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat siebzehn Mitglieder.

Entsprechend des Gesellschaftsvertrages für die ALDB GmbH § 9 Abs. 1 besteht der Aufsichtsrat aus den Mitgliedern des Verwaltungsrats der BDBOS (geborene Mitglieder). Die Mitglieder des Verwaltungsrates der BDBOS werden entsprechend der Satzung der BDBOS § 5 Abs. 1 benannt:

„Der Bund und jedes Land erhalten jeweils einen Sitz im Verwaltungsrat. Jedes Land benennt dem Bundesministerium des Innern ein Mitglied des Verwaltungsrats und ein stellvertretendes Mitglied. Die Länder sollen als Mitglieder Staatssekretärinnen oder Staatssekretäre bzw. Staatsrätinnen oder Staatsräte des Innern benennen. Das Bundesministerium des Innern bestellt die Mitglieder und die stellvertretenden Mitglieder.“

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist demzufolge durch die Besetzung der Staatssekretärinnen oder Staatssekretäre bzw. Staatsrätinnen oder Staatsräte des Bundes und der Länder bestimmt. Die Gesellschafterin hat auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrats keinen Einfluss. Aktuell sind sämtliche Mandate im Aufsichtsrat der Gesellschaft mit Staatssekretären bzw. Staatssekretärinnen besetzt. Der Anteil von Frauen ist steigend und folgt den Besetzungen der Innenressorts des Bundes und der Länder.

4.3. Maßnahmen im Sinne der Abschnitte 5.5.1.- 5.5.3. und Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens

Die ALDB GmbH nimmt ihre Verantwortung in Nachhaltigkeitsfragen sehr ernst, auch wenn es ihr als Netzbetreiberin mit abgegrenzter Verantwortung nur bedingt möglich ist, auf die konkrete Ausgestaltung des übergeordneten Nachhaltigkeitsmanagements Einfluss zu nehmen. Dennoch ist es Ziel, das unternehmerischen Handeln durch nachhaltige Entwicklung stetig auf eine höhere Stufe zu heben. Ein wichtiger Aspekt ist hierbei, eine solide Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln und fortlaufend anzupassen bzw. zu erweitern. Vor diesem Hintergrund hat die ALDB GmbH ein klares Leitbild

für ihr Nachhaltigkeitsmanagement mit konkreten Handlungsfeldern entwickelt, welches dem Aufsichtsrat zuletzt in der Sitzung vom 14.12.2022 vorgestellt wurde.

Im Rahmen ihrer Möglichkeiten setzt die ALDB GmbH dabei ebenfalls die Vorgaben der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Sustainable Development Goals (SDGs) um. Zudem beinhaltet die Nachhaltigkeitsstrategie Regelungen, welche die Unternehmenskultur weiter-

hin fördern sollen. Die Unternehmenskultur ist von Gleichstellung, Toleranz und Diskriminierungsfreiheit geprägt und soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Flexibilität im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen. Ein neuer Baustein dieser Umsetzung ist mit dem Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung erreicht worden, die flexibles Arbeiten im Rahmen der unangetasteten Maxime der betrieblichen Leistungserfüllung auch über das Ende der Pandemie hinaus ermöglicht.

Für den Aufsichtsrat der ALDB

Berlin, den

Dr. Richter

Geschäftsführung der ALDB

Berlin, den

Dannenberg

Döppelhan
